

A man and a woman in business attire are looking at a tablet together. The woman is on the left, holding the tablet, and the man is on the right, looking at the screen. They are both focused on the device. The background is a blurred office setting.

Bridging the Gap: Understanding Job Mismatch in Today's Workforce

Whitepaper by

populix



Didukung oleh

PASKER ID
Pusat Pasar Kerja



Daftar isi

Bab 1: Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud & Tujuan
- 1.3. Metodologi
- 1.4. Profil Responden

Bab 2: Pencari Kerja di Indonesia

- 2.1. Lulusan SMA Memiliki Angka Pengangguran Tertinggi
- 2.2. Pencari Kerja Memprioritaskan Bidang Pekerjaan yang Mereka Minati Dibandingkan Latar Belakang Pendidikan yang Dimiliki

Bab 3: Pertimbangan Saat Mencari Pekerjaan

- 3.1. Gaji Pokok, THR, dan BPJS Sempat Dipertimbangkan



Bab 4: Kemampuan Pencari Kerja

4.1. Keyakinan pada Kemampuan Diri
Terhitung Baik

4.2. Paradoks Pasar Kerja Indonesia –
Karyawan Sulit Mencari Kerja; Pemberi Kerja
Sulit Mencari Karyawan

4.3. Ketidakcocokan (Mismatch) Sering
Terjadi pada Pengalaman Kerja,
Keterampilan Teknis, dan Tingkat Pendidikan

Bab 5: Kesimpulan

5.1. Pengalaman Kerja, Keterampilan Teknis,
dan Tingkat Pendidikan Adalah Faktor Kritis

5.2. Lalu Harus Bagaimana?



0

1

Pendahuluan



1.1:

Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan adalah isu kompleks yang dihadapi oleh setiap negara, termasuk Indonesia, karena melibatkan banyak faktor dan pihak. Pekerja, perusahaan, dan pemerintah merupakan tiga pihak utama yang turut andil dalam masalah ketenagakerjaan (Ikhsan, 2002). Salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi perhatian adalah semakin ketatnya persaingan pasar tenaga kerja di berbagai sektor. Faktor utama yang menyebabkan kondisi tersebut adalah ketidakseimbangan antara penawaran (*supply*) dan permintaan (*demand*) tenaga kerja. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa lebih besarnya penawaran dibandingkan permintaan terhadap tenaga kerja atau juga sebaliknya (Subri, 2003).



Ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja membuat banyak lulusan pendidikan tinggi mencari pekerjaan tanpa mempertimbangkan kualifikasi mereka. Akibatnya, terjadi ketidakcocokan antara kualifikasi yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Job mismatch adalah fenomena ketika kualifikasi, keterampilan, atau minat pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. Di Indonesia, masalah ini telah menjadi perhatian serius, terutama karena dampaknya terhadap produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan pertumbuhan ekonomi. Ketidakcocokan antara latar belakang bidang pendidikan yang dipelajari dengan pekerjaan yang dilakukannya (Wolbers, 2003). Kondisi tersebut mulai menjadi permasalahan serius, khususnya pada lulusan pendidikan tinggi karena beberapa bidang memiliki supply yang rendah, sedangkan jumlah lulusannya (demand) semakin banyak. Pekerjaan yang tidak secara langsung berhubungan dengan bidang pendidikan yang diikuti tersebut terpaksa menjadi pilihan bagi para lulusan yang kesulitan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keahlian yang dipelajarinya. Selain itu, ada juga ketidakcocokan antara tingkat pendidikan pekerja dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.



Menurut Tentua dan Winarko (2020), lebih dari setengah angkatan kerja di Indonesia bekerja dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya dan/atau dengan bidang yang mereka tekuni.



bagi pemberi kerja, menemukan orang yang tepat untuk posisi yang tepat semakin sulit karena kebutuhan keterampilan berubah cepat akibat teknologi. Alokasi sumber daya manusia yang optimal sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Mencocokkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai berarti memastikan tingkat pendidikan, kualifikasi, dan kompetensi karyawan sejalan dengan persyaratan pekerjaan. *Job mismatch* menjadi perhatian utama bagi pembuat kebijakan, perusahaan, dan pekerja, karena terus mempengaruhi pendidikan dan pengembangan keterampilan. Fenomena kompleks ini berdampak pada produktivitas, upah, modal manusia, daya saing, dan pengembangan keahlian.

Mengurangi permasalahan *job mismatch* memerlukan reformasi untuk memfasilitasi transisi kaum muda dalam pendidikan dan pekerjaan. Selain itu, diperlukan juga kondisi yang baik dan ideal agar pendidikan yang diselenggarakan saat ini dapat menjawab kebutuhan pasar tenaga kerja, dengan meningkatkan pembelajaran berbasis kerja. Studi yang berjudul **"Fenomena Job Mismatch di Indonesia"** ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang *job mismatch* untuk merancang pendidikan yang lebih baik agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

1.2:

Maksud dan Tujuan



Mengidentifikasi dan menganalisis tren terkini dalam pencarian kerja di Indonesia.

Mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.



Membendayakan pendidikan di Indonesia untuk menyediakan keterampilan esensial yang benar-benar dibutuhkan oleh para pencari kerja serta mengurangi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para pemberi kerja.

1.3:

Metodologi

Data yang akan dipaparkan dalam tulisan ini berasal dari data primer berupa survei dan data sekunder berupa data-data eksternal dan survei eksternal yang pernah dilakukan oleh pihak lain yang relevan terkait dengan job mismatch. Lebih lanjut mengenai studi yang dilakukan Populix dan Kitakulus ini dilakukan dengan detail sebagai berikut:

Survei dilakukan pada

Juni 2024

Survei dilakukan dengan metode survei online yang disebarikan melalui situs Kitakulus kepada penggunanya (pencari kerja dan pemberi kerja) dengan metode pengisian sendiri mandiri (self-completion).

Melibatkan 3 jenis responden:

1.330

responden
pencari kerja

100

responden
pemberi kerja

530

responden booster
pencari kerja (untuk
topik benefit saat
bekerja)



Sampling dilakukan secara purposive dengan penentuan kuota hasil:
(soft quota) dan keterwakilan pada beberapa hal berikut:

Responden pencari kerja dan
responden pemberi kerja



Usia
18 - 59 tahun



Sudah memiliki
pendidikan



Area
Java, Sumatera,
Kalimantan,
Sulawesi, dan
Irian Jaya

Responden
pemberi kerja



Tidak memiliki kriteria
khusus selama
beroperasi di Indonesia

Selain menggunakan data-data tersebut, dalam studi ini
juga menggunakan insight-insight dari 1.000.000 data
yang diambil dari Big Data Kelulus.

1.4:

Profil Responden

Adapun responden yang berpartisipasi dalam studi ini adalah sebagai berikut:

n = 1.330

Profil Responden Pencari Kerja (Jobseeker)

69%

Gen Z

31%

Non Gen Z



64%

Laki-laki



36%

Perempuan



66%

Belum bekerja



34%

Sudah bekerja

70%

Jawa

30%

Luar Jawa

35%

SMA/
setingkatnya

35%

Sarjana (D4/S1)

30%

Lainnya

*Berdasarkan jenis kelamin responden pencari kerja

Profil Responden Pemberi Kerja (Employer)

78%

Sedang/Kecil

22%

Besar

81%

Jawa

19%

Luar Jawa

18%

RMCB

6%

E-commerce

3%

Teknologi
Informasi

14%

Pendidikan

5%

Otomotif

3%

Manufaktur

13%

Kesehatan

5%

Outsourcing

2%

Garmen &
Tekstil

9%

Retail

5%

Keindahan,
Kosmetik &
Pelebaran

7%

Lainnya

7%

Hospitality

3%

Energi

*Data Demografi responden pemberi kerja

Profil Responden Booster Pencari Kerja (Booster Jobseeker)

69%

Gen Z

31%

Non Gen Z



67%

Laki-laki



33%

Perempuan



68%

Belum bekerja



32%

Sudah bekerja

61%

Jawa

39%

Luar Jawa

63%

SMA/
setingkatnya

30%

Sarjana (D4/S1)

7%

Lainnya

*Data dasar responden booster pencari kerja





02

**Pencari Kerja
di Indonesia**



2.1:

Lulusan SMA Memiliki Angka Pengangguran Tertinggi

Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, memiliki pasar kerja yang dinamis dan terus berkembang. Situasi pada dunia kerja di Indonesia menunjukkan tren positif di skala nasional. Data BPS mengenai keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2024 mencatat bahwa sebanyak 142,17 juta penduduk Indonesia termasuk dalam angkatan produktif yang tengah berkecimpung di dunia kerja. Terdapat peningkatan sebesar 17% dibandingkan dengan periode Agustus 2023, yang mencapai 129,95 juta penduduk.

Data BPS - Jumlah Angkatan Kerja yang Sudah Bekerja di Indonesia per Februari 2024

Kategori Usia	Jumlah Angkatan Kerja	%
Gen Z	34.790.278	24%
Gen Y	48.849.930	35%
Gen X	40.080.650	28%
Boomer	17.528.089	12%
Total	142.175.959	100%

Dari data tersebut juga kita mengetahui bahwa Gen Z saat ini juga perlahan-lahan mulai membanjiri dunia kerja. Berdasarkan data BPS mengenai keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2024 di atas, saat ini jumlah Gen Z di angkatan kerja Indonesia adalah sebanyak 34 juta orang atau sekitar 24% dari seluruh jumlah angkatan kerja yang memiliki pekerjaan.



Namun di sisi lain, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah menduga terdapat banyak penduduk muda Indonesia berusia 15-24 tahun atau Generasi Z yang menganggur tengah dalam proses mencari pekerjaan. Ia menjelaskan, para Generasi Z di Indonesia yang menganggur adalah mereka yang baru saja lulus sekolah dan tidak terikat dengan pendidikan apa pun. Secara rinci, ia menyebut bahwa pengangguran berusia 18 tahun adalah lulusan SMA/SMK, sementara yang berusia 24 tahun adalah lulusan S1/D4 dari perguruan tinggi. Selain belum mendapat pekerjaan, Ida Fauziyah membeberkan bahwa alasan lain tingginya angka pengangguran pada kelompok Gen Z adalah tidak adanya kecocokan (*mismatch*) antara pendidikan serta pelatihan dan kebutuhan pasar kerja. Hal ini pun terjadi kepada para lulusan SMA/SMK yang menyumbang jumlah tertinggi dalam angka pengangguran muda di Indonesia.

Hal ini juga sesuai dengan apa yang diungkapkan pada data BPS mengenai Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2024. Dilihat dari komposisinya, para lulusan SMA/SMK mendominasi jumlah angkatan kerja di Indonesia dengan jumlah 50,33 juta angkatan

kerja (34%). Sesaat keratifurutan terdapat 7,39 juta angkatan kerja (4,8%) yang belum/tidak memiliki pekerjaan. Jika dilihat lebih jauh, para lulusan SMA/SMK menyumbang jumlah tertinggi dalam angka tersebut dengan 7,4%, diikuti dengan lulusan universitas sebanyak 5,6%.

Data BPS - Jumlah Angkatan Kerja yang Tidak/Belum Bekerja per Februari 2024

Tingkat Pendidikan Terakhir	Total Angkatan Kerja	Komposisi % Angkatan Kerja
Tidak/Belum Pernah Sekolah	145.000	1%
Tidak/Belum Tamat SD	16.626.354	10%
SD	35.146.380	24%
SMP	38.982.544	25%
SMA/SMK	50.335.034	34%
Diploma (DI, D2, D3)	15.669.403	10%
Universitas	15.488.080	10%
Total	149.379.908	100%

Tingkat Pendidikan Terakhir	Bekerja	Belum/Tidak Bekerja	% Belum/Tidak Bekerja di Top Tingkat Pendidikan
Tidak/Belum Pernah Sekolah	142.740	12.538	0,0%
Tidak/Belum Tamat SD	16.339.950	304.364	2,4%
SD	34.388.860	657.498	2,4%
SMP	35.826.290	1.054.255	4,3%
SMA/SMK	46.405.748	3.729.463	7,4%
Diploma (DI, D2, D3)	3.395.666	17.848	4,0%
Universitas	14.585.232	671.660	5,6%
Total	143.170.246	7.654.862	4,8%

Pemerintah telah berupaya untuk menekan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 89 Tahun 2022 mengenai revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Dengan fokus untuk mengurangi mismatch dalam dunia kerja, Perpres tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan membekali sumber daya manusia/tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Ruang lingkup Perpres ini meliputi:

1.

Kebutuhan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten

2.

Penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi

3.

Penyelaksanaan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi

4.

Penjaminan mutu pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi

5.

Koordinasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi

6.

Peran pemerintah daerah

7.

Pemanfaatan, evaluasi, dan pelaporan

8.

Pendanaan

Di sisi lain, ketersediaan lapangan kerja pun semakin terbatas dan membuat pencari kerja harus berusaha keras demi bisa menemukan pekerjaan yang sesuai. Belum lagi, persaingan kerja yang tidak mungkin bisa dihindari. Mencari kerja di Indonesia adalah proses yang menantang, tetapi penuh dengan peluang. Dengan memahami dinamika bursa kerja, para pencari kerja dapat meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Untuk itu, seorang pencari kerja harus cermat dalam mengetahui lowongan pekerjaan atau profesi yang banyak dicari di Indonesia saat ini. Berbagai pekerjaan di Indonesia telah mengarah ke pengembangan

teknologi dan digital. Transformasi digital yang pesat telah mengubah landscape dunia kerja di berbagai sektor. Banyak perusahaan, baik besar maupun kecil, mulai mengintegrasikan teknologi canggih dalam operasional mereka untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Pekerjaan di bidang teknologi informasi, pengembangan perangkat lunak, data analitik, dan keamanan siber menjadi sangat diminati. Permintaan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian di bidang-bidang tersebut terus meningkat seiring dengan berkembangnya ekonomi digital di Indonesia. Selain itu, industri kreatif seperti desain grafis, animasi, dan konten digital juga mengalami pertumbuhan pesat.



Postingan Kemnaker Pekerjaan Paling Dicari Tahun 2024

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) belum lama ini mengunggah daftar pekerjaan yang paling banyak dicari oleh perusahaan tahun 2024 melalui akun Instagram @kemnaker. Dari daftar tersebut, terlihat bahwa perusahaan saat ini memiliki kecenderungan bergerak ke arah kemajuan teknologi dan digital. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang berada di bidang teknologi dalam daftar tersebut, seperti pengembang perangkat lunak (software developer), AI specialist, analis data (data analyst), ahli keamanan siber (cyber security expert), pembuat konten media digital (content creator), dan pengembang web (web developer).



2.2:

Pencari Pekerjaan Mengutamakan Bidang Pekerjaan yang Mereka Minati Dibandingkan Latar Belakang Pendidikan yang Dimiliki

Di Indonesia, semakin banyak individu bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Meskipun belum ada data pasti mengenai jumlah mereka yang bekerja sesuai atau tidak sesuai dengan latar pendidikan, fenomena ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Ketersediaan lapangan kerja yang terbatas, kebutuhan ekonomi, dan penemuan minat serta bakat baru adalah beberapa di antaranya.

Peluang di pasar kerja sering kali tidak sejalan dengan jumlah lulusan dari setiap bidang studi. Misalnya, meskipun banyak lulusan teknik, lapangan kerja yang tersedia mungkin lebih banyak di sektor jasa atau teknologi informasi, memaksa lulusan untuk mencari peluang di luar bidang studi mereka. Selain itu, banyak orang menerima pekerjaan di bidang lain demi memenuhi kebutuhan ekonomi, terutama bagi mereka yang harus segera bekerja setelah lulus atau menanggung beban finansial keluarga.



Selain itu, beberapa individu menemukan minat dan bakat baru selama masa pendidikan atau setelah bekerja di bidang yang sesuai dengan latar pendidikan mereka. Contohnya, seorang lulusan ekonomi yang menemukan passion dalam desain grafis, mungkin memilih untuk beralih ke bidang tersebut.

Fenomena ini didukung juga oleh banyaknya perusahaan yang mengambil pendekatan dengan mengutamakan keterampilan dibandingkan latar belakang pendidikan. Berdasarkan artikel publikasi dari situs *ReinJobs* yang ditulis oleh Rachel Pella dengan judul *"Education vs. Experience: What Do Employers Want More?"*, pendidikan dan pengalaman memiliki peranan masing-masing bagi seseorang dalam mendapatkan pekerjaan dan penting di mata perusahaan. Bahkan, bagi beberapa perusahaan multinasional, seseorang mampu melakukan pekerjaan sudah cukup untuk mendapatkan pekerjaan tanpa gelar. Baru-baru ini banyak perusahaan terkemuka telah mengubah pola pikir mereka tentang persyaratan gelar, termasuk Google, Netflix, Tesla, IBM, Penguin Random House, Bank of America, Hilton, dan Apple. Faktanya, hampir setengah dari tenaga kerja Apple di Amerika Serikat mencakup orang-orang tanpa gelar sarjana. Hal ini juga diperkuat oleh sebuah artikel publikasi dari situs *Investopedia* yang ditulis oleh Annie Mueller dengan judul *"Education vs. Experience: Which One Gets the Job?"* yang menyebutkan bahwa orang yang memiliki pengalaman kerja kemungkinan besar akan dilihat oleh *recruiter* sebagai orang yang dapat bekerja dengan cepat.

Namun, tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan latar belakang pendidikan seorang calon karyawan. Mengutip wawancara media Kumpanan bersama Guru Besar Universitas Indonesia, Rhenald Kasali, ia menyatakan bahwa terdapat dua tipe pekerjaan. Pertama, pekerjaan yang harus sesuai pendidikan, seperti dokter hingga peneliti. Rhenald Kasali menyebutkan bahwa dalam bidang tertentu, ada keilmuan tertentu yang harus dikuasai terlebih dahulu agar dapat bekerja di bidang tersebut.



Tidak mungkin orang mau jadi dokter tidak belajar di fakultas kedokteran, tidak mungkin orang bekerja di bidang konstruksi tidak mengerti teknik sipil. Itu sudah pasti ada pekerjaan yang selalu satu garis.

-Rhenald Kasali, Guru Besar Universitas Indonesia

Kedua, adalah pekerjaan yang tak menuntut harus segaris dengan pendidikan. Rhenald Kasali menilai saat ini banyak orang yang bekerja tidak sejaras dengan pendidikannya. Menurut ia, pilihan untuk bekerja tidak sesuai pendidikan itu tidak rugi. Sebab semua orang di awal bekerja perlu belajar tentang seluk-beluk pekerjaannya, meski memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.



Tantangan di pekerjaan dan sekolah berbeda. Waktu sekolah, kamu hanya dapat pengetahuan, sekarang kamu jalankan pengetahuan. (Ia contohnya adalah profesi di bidang akuntansi), kemungkinan besar yang (tujuan) akuntansi itu dia cari duitan. Mungkin kamu (yang tidak bertatar belakang ekonomi) lesek-selek. Tapi bulan berarti enggak bisa nyusul kan.

-Rhenald Kasali, Guru Besar Universitas Indonesia



Hal ini juga terlihat dari perilaku responden pencari kerja dalam survei ini terkait dengan kesesuaian latar belakang pendidikan mereka dengan pekerjaan yang akan mereka lamar. Sebanyak 30% responden pencari kerja menyatakan bahwa mereka memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka lamar. Bagi responden pencari kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, mereka melamar pekerjaan tersebut karena menyukai bidang pekerjaan tersebut (48%) dan memiliki kemampuan di bidang pekerjaan tersebut (44%).

Di satu sisi, beberapa responden berani mengubah jalur kariernya karena melihat tren yang ada di pasar kerja saat ini. Sebanyak 13% responden pencari kerja mengungkapkan bahwa mereka melamar pekerjaan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan mereka karena bidang pekerjaan tersebut sedang banyak permintaan. Selain itu, sebanyak 12% responden pencari kerja melakukannya karena bidang pekerjaan yang akan dilamar tersebut terkenal memiliki bayaran yang tinggi.





Namun di sisi lain, terdapat 27% responden yang tetap melamar karena sedikitnya lowongan kerja yang tersedia sesuai pendidikan mereka. Bahkan, terdapat 27% responden yang tetap melamar hanya demi mendapatkan pekerjaan saja dan tidak memiliki alasan khusus apa pun. Selain itu, sebanyak 9% responden pencari kerja juga terpaksa mengubah tujuan karier mereka karena bidang yang mereka inginkan tidak ada di daerah domisili mereka.

Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Pekerjaan yang Akan Dilamar

n = 1.336

70%

Tidak Sesuai

30%

Tidak sesuai

Sumber: Survei responden pencari kerja

Alasan Melamar dengan Latar Belakang Pendidikan yang Tidak Sesuai

48% Menyukai bidang pekerjaan tersebut

44% Memiliki kemampuan di bidang pekerjaan tersebut

27% Tidak memiliki alasan khusus, yang penting dapat pekerjaan

27% Hanya sedikit lowongan kerja yang tersedia sesuai pendidikan saya

17% Melanjutkan dari pekerjaan sebelumnya yang sudah terlanjur berbeda bidang

13% Bidang pekerjaan tersebut sedang banyak permintaan

13% Minat saya berubah seiring waktu

12% Bidang pekerjaan tersebut terkenal memiliki bayaran yang tinggi

9% Bidang yang saya mau tidak ada di daerah domesli saya

3% Lainnya

*Berdasarkan Responden pencari kerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dilamar



A woman with dark hair tied back, wearing a small decorative hair clip, is looking down at a document. A large, semi-transparent '03' is overlaid on the image. The text 'Pertimbangan Saat Mencari Pekerjaan' is written in white over the '0'.

Pertimbangan Saat Mencari Pekerjaan

3.1:

Gaji Pokok, THR, dan BPJS Banyak Dipertimbangkan

Mencari pekerjaan adalah proses yang melibatkan banyak pertimbangan dari para pencari kerja. Hal ini disebabkan oleh perbedaan prioritas dan kebutuhan yang dimiliki setiap individu. Bagi sebagian orang, gaji yang kompetitif mungkin menjadi faktor utama, sementara yang lain lebih menekankan pada lingkungan kerja yang mendukung atau kesempatan untuk pengembangan karier. Selain itu, faktor-faktor seperti lokasi kerja dan fleksibilitas jam kerja juga memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, proses mencari pekerjaan tidak hanya sekadar menemukan posisi yang tersedia, tetapi juga menilai apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan aspirasi dan kondisi pribadi masing-masing pencari kerja.



Menurut studi yang dilakukan oleh Morgan McKinley pada tahun 2024 dengan judul "Global Workplace Study", gaji, pertumbuhan karier, dan pekerjaan yang bermakna adalah tiga prioritas utama ketika memutuskan untuk mengambil peluang kerja baru. Studi ini juga menyebutkan bahwa 82% profesional pindah karena gaji mereka tidak sesuai dengan standar. Namun, 50% karyawan siap untuk melewati kenaikan gaji jika mereka bisa mendapatkan fleksibilitas pola kerja yang mereka inginkan.

Selain itu, menurut survei yang dilakukan oleh JobStreet.com pada 2022 dengan judul "Survei Gaji", sebesar 94,22% karyawan di Indonesia menyatakan bahwa gaji menjadi hal terpenting bagi mereka untuk menentukan karier yang mereka pilih.

Dari survei yang dilakukan oleh Populix dan Kitakulus, secara umum, responden banyak yang mempertimbangkan gaji (75%), pengembangan diri (69%), dan jenjang karir (59%) saat mencari pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja serta fleksibilitas kerja (baik waktu maupun tempat) cukup dipertimbangkan oleh responden.

n = 1.330

Pertimbangan dalam Mencari Pekerjaan

75%

Gaji/pemasukan

69%

Pengalaman/
pengembangan diri

59%

Jenjang karir

51%

Lingkungan tim/
rukan kerja

50%

Daerah yang
sesuai domisil

43%

Fasilitas dan benefit

32%

Fleksibilitas
waktu kerja

27%

Networking/kenalan/
koneksi

26%

Fleksibilitas
tempat bekerja

24%

Kesempatan untuk
aktualisasi diri

24%

Kesesuaian beban
kerja (workload)

22%

Job desk yang
memiliki pengaruh

21%

Work life balance

19%

Rasa kebanggaan
bagi keluarga

19%

Metode komunikasi
internal kerja

19%

Perilaku dan gaya
kerja atasan

1%

Lainnya

Sumber: Berbasis responden person to person

Jika dilihat lebih dalam, terdapat beberapa benefit yang dipertimbangkan ketika mencari pekerjaan. Responden pencari kerja banyak yang memperimbangkan gaji pokok (94%), THR (70%), BPJS ketenagakerjaan (68%), dan BPJS kesehatan (65%) sebagai benefit saat mencari pekerjaan. BPJS, utamanya BPJS Ketenagakerjaan, dianggap sebagai salah satu benefit yang menarik, bahkan melebihi upah lembur (63%), bonus kinerja (63%), dan cuti tahunan (62%).

n = 530

Benefit yang Dipertimbangkan Ketika Melamar Pekerjaan



Sumber: Survei responden disaat mencari kerja

Rol tersebut juga sesuai dengan benefit yang dianggap penting disediakan oleh pemberi kerja. Secara umum, responden pencari kerja menganggap bahwa gaji pokok (100%), BPJS Ketenagakerjaan (75%), THR (75%), dan BPJS Kesehatan (69%) merupakan benefit yang wajib disediakan oleh pemberi kerja.

n = 530

Benefit yang Wajib Disediakan oleh Pemberi Kerja



*Sour: Semua responden pencari kerja

Secara umum, gaji pokok, THR, dan BPJS Ketenagakerjaan lebih banyak dipertimbangkan dan dianggap penting harus disediakan oleh pemberi kerja. Bahkan, BPJS dianggap lebih dipertimbangkan dan lebih penting disediakan daripada upah lembur, bonus kinerja, dan cuti tahunan.





Kemampuan Pencari Kerja



4.1:

Keyakinan pada Kemampuan Diri Terhitung Baik

Rasa percaya diri seorang pencari kerja pada kemampuannya bisa sangat mempengaruhi proses pencarian pekerjaan, mulai dari bagaimana mereka menulis CV, hingga performa mereka dalam wawancara kerja. Namun, apakah pencari kerja benar-benar yakin akan kemampuan dan kualifikasi diri mereka? Menurut survei yang dilakukan oleh Jobvite bertajuk "Jobseeker Nation Report", sebanyak 61% pencari kerja merasa mereka memiliki kualifikasi yang cukup untuk pekerjaan yang mereka lamar, tetapi 38% lainnya merasa ragu-ragu terhadap kemampuan mereka.



Pencari kerja dengan pengalaman lebih banyak cenderung lebih percaya diri. Mereka telah menghadapi berbagai tantangan dan telah membuktikan kemampuan mereka dalam berbagai situasi. Sebaliknya, pencari kerja yang baru lulus atau memiliki sedikit pengalaman mungkin merasa kurang yakin akan kualifikasi mereka. Di sisi lain, tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki juga berperan penting. Mereka yang memiliki pendidikan atau pelatihan yang relevan dan diakui di bidang yang mereka lamar cenderung merasa lebih yakin. Namun, di beberapa bidang yang cepat berubah, seperti teknologi, pencari kerja mungkin merasa kualifikasi mereka sudah ketinggalan zaman, meskipun mereka berpendidikan tinggi.

Dalam survei Populix dan Kitabikus, secara umum keyakinan responden pencari kerja pada kemampuan dan kualifikasi diri mereka terhitung baik (Mean Score/MS 8,71). Responden pencari kerja perempuan memiliki tingkat keyakinan yang sedikit lebih rendah dibandingkan responden pencari kerja lainnya (Mean Score 8,64).

Tingkat Keyakinan pada Kemampuan dan Kualifikasi Diri

n = 1.330

Responden	n	Tingkat Keyakinan	Mean*	1SD	1.5SD	2SD
Semua responden	1.330		8,71	83%	90%	4%
Jawa	329		8,66	83%	90%	4%
Sunda	248		8,68	83%	90%	4%
Area lainnya	63		8,05	80%	83%	1%
Isi-Dan 2	40		8,62	83%	90%	1%
Dan 2	300		8,63	83%	90%	1%
Isi-Dan 1	655		8,60	83%	87%	2%
Perempuan	476		8,64	82%	90%	4%
Laki-laki	457		8,82	83%	87%	2%
Belum/tidak bekerja	673		8,65	84%	90%	4%
SI & D4	48		8,74	83%	88%	2%
SMA/Setingkat	608		8,70	83%	90%	4%
Pendidikan lainnya	126		8,64	83%	87%	2%

*Data: Semua responden pencari kerja



Jika dilihat lebih dalam, tingkat keyakinan responden pencari kerja akan kualifikasi dan kemampuannya itu ditentukan oleh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan keterampilan teknis. Responden merasa tidak yakin akibat pengalaman kerja yang masih sedikit (69%), keterampilan teknis yang masih rendah (50%) dan tingkat pendidikan yang kurang tinggi (44%).

n = 48

Ketidakyakinan pada Kemampuan dan Kualifikasi Diri



*Garis Responden pencari kerja yang tidak yakin akan kemampuan dan kualifikasi diri

Sebaliknya, responden pencari kerja merasa yakin karena pengalaman kerja yang cukup baik (60%), tingkat pendidikan yang cukup baik (54%), dan keterampilan teknis yang cukup baik (45%).



*Data: Responden pencari kerja yang yakin akan kemampuan dan kualifikasi diri

Sebagian besar responden pencari kerja mengakui memiliki kemampuan adaptasi (76%) dan komunikasi (72%). Secara keseluruhan, soft skill lebih sering menempati urutan tertinggi dibandingkan hard skill.

n = 1.338

Kemampuan yang Pencari Kerja Miliki

76% Adaptasi

35% Multitasking

13% Administrasi database

75% Komunikasi

35% Administrasi umum

11% Keterampilan software desain grafis

45% Keterampilan Microsoft Office

27% Kemampuan penjualan

8% Keterampilan software olah video

40% Presentasi & public speaking

23% Keterampilan software database

7% Keterampilan software visualisasi data

39% Leadership/ kepemimpinan

20% Keterampilan software olah data

4% Lainnya

36% Analisa

17% Administrasi penjualan

*Data: Semua responden pencari kerja

Di sisi lain, kemampuan komunikasi (75%), adaptasi (61%), dan multitasking (54%) merupakan kemampuan yang dianggap penting bagi pemberi kerja untuk dimiliki oleh pencari kerja. Perbedaan persepsi terjadi pada beberapa kemampuan, seperti multitasking dan kemampuan penjualan.

n = 100

Kemampuan yang Banyak Dibutuhkan Pemberi Kerja

75%	Komunikasi	34%	Keterampilan Microsoft Office	18%	Administrasi database
61%	Adaptasi	31%	Analisis	17%	Keterampilan software olah data
54%	Multitasking	25%	Keterampilan software database	16%	Keterampilan software olah video
50%	Kemampuan penjualan	24%	Administrasi umum	9%	Keterampilan software visualisasi data
47%	Leadership/ kepemimpinan	24%	Keterampilan software desain grafis	7%	Lainnya
44%	Presentasi & public speaking	20%	Administrasi penjualan		

*Berdasarkan respon dari pemberi kerja



Jadi dapat dikatakan responden pencari kerja sudah memiliki pengetahuan baik mengenai kemampuan-kemampuan apa saja yang dibutuhkan oleh pemberi kerja saat ini. Namun, hal ini belum mencerminkan seberapa dalam atau seberapa baik pencari kerja menguasai kemampuan tersebut untuk dapat memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pemberi kerja.

4.2:

Paradoks Pasar Kerja Indonesia – Karyawan Sulit Mencari Kerja; Pemberi Kerja Sulit Mencari Karyawan

Pasar kerja Indonesia saat ini mengalami paradoks: karyawan kesulitan mencari pekerjaan, sementara perusahaan kesulitan menemukan karyawan. Fenomena ini mencerminkan tantangan kompleks dalam pasar kerja modern, terutama karena ketidaksesuaian keterampilan, pengalaman, dan pendidikan. Artinya, pendidikan atau pelatihan tidak selalu menyediakan keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja, atau ekonomi tidak menciptakan lapangan kerja yang sesuai dengan keterampilan individu.



Menetri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah, dalam publikasi Kompas.com menyatakan bahwa 58,3% perusahaan di Indonesia kesulitan mencari pekerja dengan kemampuan digital. Meskipun permintaan tenaga kerja digital tinggi, pasokan ahli di bidang ini masih kurang. Di sisi lain, Wakil Ketua Umum Apindo Bidang Ketenagakerjaan, Rabi Azam, dalam publikasi Tempo.co berjudul "Kenapa Cari Kerja Susah Sekarang?" menyebutkan bahwa jumlah tenaga kerja baru semakin melimpah, tetapi penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor manufaktur, masih lemah.

Bila juga menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia tidak diikuti dengan penyerapan kerja yang optimal. Jika di masa kejayaan industri manufaktur 1990-an, setiap 1% pertumbuhan ekonomi dapat menyerap 800 ribu pekerja, kini hanya setara dengan 200 ribu pekerja. Dengan pertumbuhan ekonomi 5% per tahun, penyerapan kerja hanya mencapai 1 juta pekerja.

Secara umum, pencari kerja menilai bahwa mencari pekerjaan dengan kualifikasi yang saat ini dimiliki terhitung cukup sulit di Indonesia (Mean Score 5,02). Kebutuhan akan pengalaman yang tinggi (83%), tingkat pendidikan yang tinggi (56%), dan adanya batasan usia (53%) dianggap menjadi hambatan.

Kemudahan Mencari Pekerjaan



Kesulitan yang Dihadapi dalam Mencari Pekerjaan



Share Responden persentase besar yang menganggap masalah pekerjaan di Indonesia sulit



Jika dilihat lebih dalam, responden pencari kerja yang saat ini belum memiliki pekerjaan lebih banyak yang merasa “insecure” karena lebih banyak mengungkapkan kesulitannya, seperti pengalaman yang dibutuhkan terlalu tinggi (63%), tingkat pendidikan yang dibutuhkan terlalu tinggi (58%), serta khawatir akan banyaknya saingan (53%).

Kemudahan Mencari Pekerjaan (Bekerja VS Belum/Tidak bekerja)

n = 1,330

Status Pekerjaan	n	Kemudahan Mencari Pekerjaan							Mean*	SD	Min	Max
Bekerja	457								6,56	2,40	57	403
Belum/tidak bekerja	873								6,74	2,43	33	383

*Skala Zaman bergantung kepada pencari kerja



Kesulitan yang Dihadapi dalam Mencari Pekerjaan (Bekerja VS Belum/Tidak bekerja)

n = 783



*Data Responden pencari kerja yang menganggap mencari pekerjaan di Indonesia sulit

Di sisi lain, pemberi kerja juga menilai bahwa mencari kandidat calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan terbilang cukup sulit di Indonesia (Mean Score 5,70). Kurangnya pengalaman (61%) dan keterampilan teknis (50%) masih menjadi hambatan.

Kemudahan Mencari Calon Karyawan



Kesulitan yang Dihadapi dalam Mencari Calon Karyawan



^aSkor: Responden pemberi kerja yang merasa kesulitan mencari kandidat calon karyawan



4.3:

Ketidakcocokan (*Mismatch*) Sering Terjadi pada Pengalaman Kerja, Keterampilan Teknis, dan Tingkat Pendidikan

Ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menyebabkan banyak lulusan pendidikan tinggi mencari pekerjaan tanpa memperhatikan kualifikasi mereka. Akibatnya, terjadi ketidakcocokan antara kualifikasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. *Job mismatch* adalah fenomena yang diindikasikan dengan ketidaksesuaian antara kualifikasi, keterampilan, atau minat pekerja dengan pekerjaan yang mereka jalani. Di Indonesia, masalah ini telah menjadi perhatian serius karena dampaknya terhadap produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan pertumbuhan ekonomi.

Ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan menjadi masalah, terutama bagi lulusan pendidikan tinggi di bidang-bidang dengan supply rendah tetapi lulusan semakin banyak. Banyak lulusan terpaksa bekerja di luar bidang studi mereka karena sulitnya memanfaatkan pengetahuan dan keahlian yang telah dipelajari. Selain itu, terdapat ketidakcocokan antara tingkat pendidikan pekerja dengan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Menurut Fentura dan Wharto (2020), lebih dari setengah angkatan kerja di Indonesia bekerja dalam bidang yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.





Bagi pemberi kerja, menemukan karyawan yang tepat menjadi semakin sulit karena kebutuhan kualifikasi atau keterampilan berubah cepat akibat perkembangan teknologi. Alokasi sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan daya saing. Mencocokkan karyawan dengan pekerjaan yang tepat melibatkan kesesuaian antara tingkat pendidikan, bidang kegiatan, kualifikasi, dan kompetensi dengan persyaratan dan tanggung jawab pekerjaan. Job mismatch menjadi perhatian bagi pembuat kebijakan, perusahaan, dan pekerja, karena mempengaruhi produktivitas kerja, upah, modal manusia, daya saing, dan pengembangan keterampilan. Banyak inisiatif kebijakan telah diumumkan untuk mengatasi tantangan ini, tetapi masalahnya terus berulang dalam pendidikan dan pengembangan keterampilan.

Menurut pengalaman mereka dalam mencari kandidat calon karyawan, responden pemberi kerja mengungkapkan bahwa kualifikasi yang sering terjadi ketidakcocokan antara yang dimiliki dan diminta dalam lowongan kerja adalah jumlah pengalaman kerja (41%), keterampilan teknis (33%), dan tingkat pendidikan (32%).

n = 100

Kualifikasi yang Sering Terjadi Ketidakcocokan Menurut Pengalaman Pemberi Kerja

41%

Jumlah pengalaman kerja

26%

Latar belakang jurusan

33%

Jenis keterampilan teknis (*hard skill*)

18%

Keterampilan bahasa

32%

Tingkat pendidikan

12%

Sertifikasi bidang tertentu

31%

Batas usia

8%

Reputasi sekolah/ universitas

31%

Domisili

4%

Lainnya

30%

Jenis keterampilan lunak (*soft skill*)

Sumber: Semua responden pemberi kerja

Di sisi lain, beberapa hal yang dianggap sebagai ketidakcukupan tersebut juga dinilai sebagai kesulitan yang dialami oleh pencari kerja. Responden pencari kerja tetap mencoba untuk melamar suatu lowongan pekerjaan walaupun kualifikasi syarat yang tertera pada lowongan lebih tinggi. Syarat yang lebih banyak coba tetap dilamar adalah soft skill, pengalaman, dan keterampilan teknis. Sedangkan batasan usia, tingkat pendidikan, dan keterampilan bahasa tetap coba dilamar, meskipun tidak sebanyak yang lain.

n = 1.330

Menyikapi Syarat pada Lowongan Kerja



Sumber: Survei responden pencari kerja

■ Tetap coba melamar ■ Tidak melamar

Dari data survei tersebut, job mismatch yang sering terjadi adalah vertical mismatch karena pencari kerja tetap mengusahakan untuk mencari dan melamar pekerjaan walaupun syarat yang ditampilkan berada di atas kualifikasi yang dimiliki.

Mengacu pada halaman sebelumnya, kita melihat bahwa pengalaman, tingkat pendidikan, dan keterampilan teknis merupakan faktor penting dalam mendapatkan pekerjaan. Hasil survei tersebut juga sejalan dengan beberapa temuan dari *big data* KitaLulus. Terdapat kecenderungan bahwa masih banyak pelamar yang memiliki pengalaman kerja yang belum begitu banyak serta tingkat pendidikan yang belum terlalu tinggi, sehingga semakin tinggi kualifikasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan dalam suatu lamaran, semakin besar juga kemungkinan terjadi *mismatch*.

**Data KitaLulus
– Data
Persentase
Job Mismatch
dalam
Pengalaman
Kerja dan
Tingkat
Pendidikan**

Tingkat Pendidikan yang Dibutuhkan Dalam Suatu Lowongan	% Mismatch dari Pelamar
Doktor (S3)	30%
Master (S2)	55%
Sarjana (S1/S14)	6%
Diploma (D1-D3)	10%
ISMA	0,43%

Pengalaman yang Dibutuhkan Dalam Suatu Lowongan	% Mismatch dari Pelamar
>10 tahun	33%
5-10 tahun	33%
3-5 tahun	54%
2 tahun	40%
1 tahun	24%
0 tahun	0%

Jika dilihat lebih jauh dalam Big Data KitaLulus terkait dengan pendidikan, terjadi mismatch antara jumlah pencari kerja dengan jumlah lowongan yang tersedia. Ketersediaan jumlah lowongan untuk tingkat SMP (13%), ST (10%) dan S2 (6%) masih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerjanya.

Data KitaLulus – Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori Pekerjaan/ Tingkat Pendidikan	Jumlah Pencari Kerja	Jumlah Lowongan Yang Tersedia	Lowongan/ Pencari Kerja
SMP/setingkatnya	76.902	10.225	13%
SMA/setingkatnya	1145.369	251.893	22%
Akademik (D1/S2/S3)	54.550	31.728	58%
Sarjana (S1/S4)	555.631	88.305	16%
Magister (S2)	5.496	1.766	32%
Doktor (S3)	383	100	26%



05

Kesimpulan



5.1:

Pengalaman Kerja, Keterampilan Teknis, dan Tingkat Pendidikan Adalah Faktor Krusial

Pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan keterampilan teknis adalah tiga faktor krusial yang sangat menentukan dalam mendapatkan pekerjaan di dunia kerja yang kompetitif saat ini. Pengalaman kerja memberikan bukti nyata bahwa seseorang telah berhasil mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi nyata. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin besar peluang untuk dipertimbangkan oleh pemberi kerja. Tingkat pendidikan juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen. Gelar atau sertifikasi tertentu sering kali menjadi persyaratan dasar untuk melamar suatu posisi. Pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya menunjukkan kompetensi akademis, tetapi juga dedikasi dan komitmen terhadap pengembangan diri.

Selain itu, keterampilan teknis sangat dibutuhkan di banyak industri, terutama di era digital saat ini. Kemampuan untuk mengoperasikan perangkat lunak khusus, memahami analisis data, atau memiliki keahlian dalam bidang tertentu bisa menjadi pembeda yang signifikan di antara pelamar pekerjaan. Secara keseluruhan, kombinasi antara pengalaman kerja yang relevan, tingkat pendidikan yang memadai, dan keterampilan teknis yang mumpuni dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi seseorang dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.



Namun, mismatch atau ketidakcocokan banyak terjadi di ketiga hal tersebut. Semakin tinggi kualifikasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan dalam suatu lowongan, semakin besar juga kemungkinan terjadi mismatch. Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja di Indonesia belum memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan keterampilan teknis yang dianggap cukup baik bagi pemberi kerja.

5.2:

Lalu Harus Bagaimana?

Job mismatch, atau ketidakcocokan pekerjaan, adalah fenomena ketidaksesuaian antara keterampilan dan pengetahuan pekerja dengan kebutuhan pasar kerja. Masalah ini berkontribusi pada pengangguran, underemployment, dan inefisiensi ekonomi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perbaikan mendasar dalam sistem pendidikan dan pelatihan.

Salah satu penyebab utama *job mismatch* adalah ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan industri. Sistem pendidikan di banyak negara, termasuk Indonesia, sering kali terlalu teoretis dan kurang fokus pada keterampilan praktis yang relevan. Perkembangan teknologi yang cepat juga memperlebar kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan di sekolah dan yang dibutuhkan di dunia kerja. Menurut Coursera dalam "Job Skill Report 2024: Skill Development and Employment Outcomes" terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan dunia pendidikan dan dunia kerja





Revitalisasi Kurikulum Pendidikan

Perbaikan kurikulum pendidikan merupakan langkah awal yang penting dalam mengatasi job mismatch. Kurikulum harus dirancang agar lebih responsif terhadap kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Ini dapat dilakukan dengan melibatkan industri dalam pengembangan kurikulum, sehingga lulusan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, negara-negara seperti Jerman dan Finlandia telah berhasil mengurangi job mismatch dengan menerapkan sistem pendidikan vokasi yang berorientasi pada kebutuhan industri.



Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Keterampilan

Selain pendidikan formal, pelatihan berbasis keterampilan (*skill-based training*) juga penting untuk memastikan pekerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar. Program-program seperti pelatihan kerja, magang, dan sertifikasi keterampilan dapat menjadi solusi efektif. Data menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang mengikuti program sertifikasi keterampilan memiliki peluang kerja 20% lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki pendidikan formal.



Pemanfaatan Teknologi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Teknologi dapat digunakan untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan industri. E-learning dan platform pendidikan online dapat menyediakan akses ke materi pelatihan yang relevan dan terkini. Hal ini memungkinkan pekerja untuk terus meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi dan pasar kerja.

Selain menyelaraskan dunia pendidikan dan dunia kerja, hal lain yang perlu dipertimbangkan dalam menghadapi masalah ini adalah membangun kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan. Kerja sama ini untuk memastikan bahwa kurikulum dan pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pasar. Program magang yang didukung pemerintah dan sertifikasi yang diakui industri dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Peningkatan kesadaran karir di kalangan pelajar juga perlu dibangun. Memberikan informasi dan bimbingan karir sejak dini kepada pelajar tentang tren pasar kerja dan keterampilan yang dibutuhkan dapat membantu mereka membuat pilihan pendidikan yang lebih tepat. Ini akan mengurangi kemungkinan ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan di masa depan.



Daftar Pustaka



Big Data Kluturus. 2024. Diakses pada 9 Agustus 2024

Barjas, G. J. 2013. *Labor Economics* – Edisi ke-8. McGraw-Hill. Diakses pada 9 Agustus 2024 dari https://studencikuwadu.subanegara/profile/resources/onlinebook/qjw6P2_Labor_Economics_-8th_Edition.pdf

BPS. 2024. *Kepuasan Angkutan Kerja di Indonesia*. Diakses pada 10 Agustus 2024 dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/08/07/12ul5c79a6a70ee09f613/kepuasan-angkutan-kerja-di-indonesia-februari-2024.html>

Coursera. 2024. *Job Skills Report 2024*. Diakses pada 14 Agustus 2024 dari <https://tinyurl.com/CourseraJobSkillsReport>

Agam, Bobi. 2024. Kenapa Cari Kerja Susah Sekarang? Ini Penjelasannya. Dimuat dalam Tempo. Diakses pada 13 Agustus 2024 dari <https://tempo.co/read/544444/kenapa-cari-kerja-susah-sekarang-ini-penjelasan>

Fauziah, Ida. 2023. Menakar: 56,2% Perusahaan RI Suli Cari Karyawan Kompeten di Bidang Digital. Dimuat dalam Kompasiana Bisnis. Diakses pada 13 Agustus 2024 dari <https://kompasiana.com/kompasianbisnis/menakar-56-3-perusahaan-ri-suli-cari-karyawan-kompeten-di-bidang-digital-20uyK010m0>

Instagram Kemnaker. 2024. Diakses pada 10 Agustus 2024 dari https://www.instagram.com/p/C5ewp0Vx_G_/?hmid=ing_index

JobStreet. 2022. *Survei Gaji 2022*. Diakses pada 9 Agustus 2024 dari <http://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/gaji-terlalu-penting-bragi-karyawan-pria-dibanding-wanita>

Jobvite. 2021. *Jobseeker Nation Report*. Diakses pada 14 Agustus 2024 dari <https://www.jobvite.com/jv/2021-job-seeker-nation-report/>

Kasdi, Rhenaldi. 2019. Kerja Tak Sesuai Background Pendidikan, Apakah Salah?. Dimuat dalam Kompasiana Bisnis. Diakses pada 10 Agustus 2024 dari <https://kompasiana.com/kompasianbisnis/kerja-tak-sesuai-background-pendidikan-apaakah-salah-356103120800544795/ku>

Morgan McKinley. 2024. *Global Workplace Study*. Diakses pada 9 Agustus 2024 dari <https://www.mckinley.com/pulse/what-candidates-want-2024-morgan-mckinley-22ydz/>

Mueller, Annie. 2023. Education vs. Experience: Which One Gets the Job?. Dimuat dalam Investopedia. Diakses pada 10 Agustus 2024 dari <https://www.investopedia.com/financial-edge/05/1/work-experience-vs-education-which-lands-you-the-best-job.aspx>

Peltz, Rachel. 2021. Education vs Experience: What Do Employers Want More?. Dimuat dalam Flexjobs. Diakses pada 9 Agustus 2024 dari <https://www.flexjobs.com/blog/post/education-vs-experience/>

Rachman, Anjal. 2024. Masalah 10 Juta Gen Z Nganggur Jadi Pkiran Menteri-Menteri Jokowi. Dimuat dalam CNBC Indonesia. Diakses pada 9 Agustus 2024 dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/2024052110540-4-540032/masalah-10-juta-gen-z-nganggur-jadi-pikiran-menteri-menteri-jokowi>

Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada

Tentua, M. N., & Winarka, E. 2020. *Applying Data Mining to Analysis of Mismatch Between Education and Labor Market in Indonesia*. In the 2nd International Conference on Engineering and Applied Sciences.

Wubers, M. H. J. (2003). Job Mismatches and Their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249–265. Diakses pada 10 Agustus 2024 dari <https://doi.org/10.1093/esr/19.3.249>





Tentang Populix

7

Tentang Populix

Populix adalah perusahaan penyedia data dan layanan riset yang menghubungkan bisnis, institusi, dan individu dengan responden berkualitas, beragam, dan tepat sasaran di seluruh Indonesia. Mulai dari penelitian pasar, penelitian sosial, survei singkat, hingga brand activation, Populix memanfaatkan kekuatan teknologi untuk menyederhanakan proses pengumpulan data komprehensif dan memberikan insights dan analisis mendalam untuk membantu klien dan mitra membuat keputusan yang lebih terinformasi serta rencana yang dapat dieksekusi.



24x7
SUDAH



800K+ PENGGUNA
APLIKASI



2,5M+ JANGKAUAN
MEDSOS/BULAN



Layanan Utama Populix

Kami memanfaatkan kekuatan teknologi untuk mendukung dan menyederhanakan proses pengumpulan data dan riset yang komprehensif guna memberikan wawasan dan analisis berharga bagi klien dan mitra.

Bagian dari:

ESOMAR[®]
Research

Bagian dari:

Asia
100
TO WATCH

TECH VASA
Meningkatkan
Efisiensi

TOP
COUNTRY

Tersedia di:



Layanan Riset

Solusi penelitian pasar dan penelitian sosial yang lengkap dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Memanfaatkan teknologi dalam proses pengumpulan data melalui pendekatan online, tatap muka, kualitatif dan kuantitatif dan didukung para peneliti berpengalaman.

Memberikan insight lewat berbagai metodologi riset
pendekatan kuantitatif dan kualitatif



Layanan Industri dan Sentimen Publik

Temukan insight menarik seputar dinamika pasar dan tren isu terkini dalam laporan komprehensif kami.



Laporan Industri
(Konsumen dan Pasar)



Sentimen Publik
(Isu Kemasyarakatan dan Sosial)

poplite
by populix

Platform survei online dengan jaringan distribusi yang luas, tepat sasaran, dan terjangkau, untuk mendukung kebutuhan riset bisnis maupun akademik.

3 Langkah Mudah

1

Daftar melalui



<https://poplite.com/daftar>
atau langsung hubungi
021-52000000

2

Isi kuesioner
dan pilih
demografi
responden

3

Lembar hasil survei
dan statistik
dibantu dengan
hitungannya telah!



Layanan Responden

Menghubungkan tim riset internal perusahaan dengan panel responden yang beragam dan berkualitas secara efektif, efisien, dan terjangkau.

Teknologi Terkini

Memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dan data science untuk platform kami menawarkan akses dan kedalaman dalam penelitian responden dan kualitas data, dengan mekanisme data collection yang canggih.

Harga Kompetitif

Layanan kami, yang dilakukan secara eksklusif pada pemantauan responden, memiliki harga yang kompetitif untuk memastikan bahwa setiap klien memiliki akses terhadap penelitian yang berkualitas.

Jaringan Lokal yang Kuat

Dengan jejekan yang kuat di Indonesia, keahlian kami dan jaringan kami yang luas membuat kita keuntungan unik dalam memahami dan menjangkau konsumen Indonesia yang beragam.

Layanan Marketing

Maksimalkan potensi brand Anda dengan strategi pemasaran holistic kami. Mulai dari lead generation, pendekatan ke media publikasi, hingga amplifikasi media sosial, kami berkomitmen untuk memberikan strategi yang berdampak di setiap langkah perjalanan bisnis Anda.

Public Relations

Jadilah yang terdepan dalam lanskap media yang kompetitif. Kami dapat membantu Anda mengelola hubungan dengan media di Indonesia untuk memperkuat pesan merek, didukung dengan data yang kredibel.

Solusi Kami

Brand plan | Branding plan | Media engagement | Story pitch | Workflows aktualisasi | Kunjungan media | Media Perception Audit | Media Mapping | dan sebagainya

Layanan ini dapat dipilih apabila Anda menjalankan riset bersama kami

Produksi Aset Visual

Tarik perhatian audien dan ceritakan kisah merek Anda secara dinamis, untuk menghidupkan pesan merek Anda dan meninggalkan kesan abadi.

Solusi Kami:

Infografik | Aset visual media sosial | Reels | TikTok | Motion graphic | Video digital | dan sebagainya.

Event Handling

Tingkatkan brand presence dan piket audien Anda. Kami mendukung pembuatan konsep dan penyelenggaraan acara yang memadukan kreativitas marketing dan kehadiran media untuk mendukung tujuan brand Anda.

Solusi Kami:

Konsep acara | Booking dan produksi acara | Catering | Webinar | dan sebagainya.

Ampifikasi Media Sosial

Tingkatkan nama Anda di media sosial dengan konten kreatif yang didukung data.

Solusi Kami:

Instagram collab post | Unleash post | Artikel Blog di Populix.co | Giveaway | Quiz Telegram | dan sebagainya.

Lead Generation

Kami menyediakan layanan lead generation dan aktivasi merek melalui kampanye user generated content untuk mengumpulkan prospek calon pelanggan.

Solusi Kami:

Qualified leads | Product placement | Lucky draw placement | Feedback survey | Nano-influencer | Affiliate

Mitra Riset



Kitalulus adalah sebuah perusahaan rintisan dengan satu misi utama, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memaksimalkan kesempatan kerja setiap individu lewat akses terhadap pendidikan berbasis komunitas dan teknologi.

Kontak Kitalulus

Hana

hana@kitalulus.com

+62 8141 85 9992

Media Sosial Kitalulus

 Kitalulus  @kitalulus

GoWork Millennium Centennial Center, Millennium Centennial Center,
Jl. Jenderal Sudirman No. Kav 25 Level 20, Jakarta Selatan, 12020

Tim Penyusun

Peniset & Penulis :

Wayan Aristana Prawira
Naami Haddiyat Tomara

Analisis Data :

Wayan Aristana Prawira
Muhammad Iqbal

Koordinator Lapangan :

Isnul Fajar

Data Processing & QC :

Januarika Prasetya
Zaenudin

Editor :

Vivi S. Zabkie
Naami Haddiyat Tomara
Patricia Saputra

Graphic Designer :

Rana Nabila Santosa
Valencia Saputra
Gabriella Shireen Ivana

p::p

Kontak Kami

Untuk informasi lebih lanjut seputar layanan-layanan Populix,
silakan menghubungi: support@populix.co

Ikuti Kami di Media Sosial

 Populix  @populix.co  @populix.co
 @populix.co  @populix.co

GoWork Central Park Mall, Level L0, Unit L-105-B14
Jl. Letjen S.Parmar No. Kav 20, Jakarta Barat, 11470